



Formation emploi

Revue française de sciences sociales

117 | janvier-mars 2012

Enseignement supérieur : les défis de la
professionnalisation

Quelle qualité d'emploi pour les jeunes diplômés du supérieur ?

What job quality can young higher education graduates expect?

Welche beschäftigungsqualität finden junge hochschulabsolventen vor?

¿Que calidad de empleo para los jóvenes con diplomas de enseñanza superior ?

Nathalie Moncel



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3538>

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 23 avril 2012

Pagination : 69-87

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Nathalie Moncel, « Quelle qualité d'emploi pour les jeunes diplômés du supérieur ? », *Formation emploi* [En ligne], 117 | janvier-mars 2012, mis en ligne le 05 juin 2012, consulté le 01 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3538>

Quelle qualité d'emploi pour les jeunes diplômés du supérieur ?

Nathalie MONCEL
Economiste au Céreq

Résumé

■ Quelle qualité d'emploi pour les jeunes diplômés du supérieur ?

Cet article propose une analyse de la qualité des emplois auxquels accèdent les jeunes qui entrent sur le marché du travail munis d'un diplôme de l'enseignement supérieur. On distingue trois classes de positions professionnelles selon la qualité des emplois en termes de salaire, de statut, de temps de travail, d'accès à la formation, et aussi selon la durée et l'occurrence dans les trajectoires d'insertion. Sont mis en évidence le rôle du diplôme dans l'accès à ces différentes qualités d'emploi et la façon dont les jeunes rendent compte de la qualité des emplois qu'ils occupent. L'analyse confirme que l'insertion professionnelle des jeunes s'inscrit dans des segments différenciés du système d'emploi ; en outre, les opinions des jeunes sur leur situation professionnelle corroborent en partie la qualité mesurée des emplois.

Mots clés : jeune • diplôme • enseignement supérieur • insertion professionnelle • segmentation du marché du travail

Abstract

■ What job quality can young higher education graduates expect?

In this paper, Nathalie Moncel analyses the quality of jobs accessed by young people entering the labour market with a higher education qualification. Three categories of professional posts are indentified, according to job quality in terms of salary, status, work hours, access to training and also according to the amount of time taken and occurrence in the transition to work. The role of qualifications in ensuring access to these different indicators of job quality and the ways in which young people become aware of the quality of the jobs that they hold are also described. The analysis confirms that young people's transition to work operates within distinct segments of the employment system; furthermore, young people's opinions of their work situation partly corroborates the job quality measured.

Key words: young person • diploma • higher education • transition from school to work • labour market segmentation

Journal of Economic Literature: J 24

Traduction : *Provence Traduction*

Un double mouvement affecte l'entrée sur le marché du travail des jeunes sortants de l'enseignement supérieur en France. D'une part, le pays connaît de façon chronique une pénurie d'emploi : le volume d'emploi augmente moins rapidement que le volume de la population active, depuis le milieu des années 70 (Dayan, 2008). D'autre part, la proportion de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur a fortement augmenté : elle représentait 15 % des sortants en 1980, 36 % en 2000 et 42 % en 2007. La conjugaison de ces deux phénomènes a conduit à une légère dégradation du taux de chômage de ces jeunes diplômés¹ ; pour autant, ils s'insèrent mieux que les jeunes sortis à des niveaux de formation inférieurs (Cereq, 2008).

Le diplôme constitue certes un atout majeur pour l'insertion des jeunes ; cependant, la concurrence s'est accrue et les conditions d'insertion sont très contrastées selon les niveaux, filières et spécialités de formation (Calmand, Hallier, 2008). De nombreuses recherches sur l'emploi des débutants ont mis en exergue le rôle classant du diplôme dans l'accès à l'emploi ; toutefois, les travaux les plus récents invitent à mobiliser d'autres indicateurs pour mieux apprécier la qualité des emplois auxquels les jeunes accèdent (Gautié, Gurgand, 2005).

Dans cette perspective, l'article présente une analyse en trois temps de la qualité des emplois de la génération de diplômés du supérieur, arrivés en 2004 sur le marché du travail français. Dans un premier temps, une mesure multidimensionnelle de la qualité de ces emplois est utilisée pour classer les positions professionnelles occupées au cours des trois premières années de vie active. Quels sont les critères qui identifient les emplois de bonne et de moins bonne qualité pour les débutants ? La stabilité de l'emploi est-elle un critère distinctif pour des jeunes souvent identifiés à une « génération précaire » ?

Dans un deuxième temps est interrogé le rôle du diplôme dans l'accès à ces emplois de différentes qualités. Au sein de l'offre éducative de l'enseignement supérieur, quels sont les diplômes qui protègent des emplois de mauvaise qualité ? Existe-t-il des liens entre filières ou spécialités de formation et qualité des emplois obtenus ? Le diplôme est-il le seul atout des individus pour accéder à l'emploi de qualité ?

Le troisième temps de l'analyse se centre sur l'évaluation que font les jeunes de la qualité de leur situation professionnelle. Mises en perspective avec la qualité des emplois, ces opinions apportent un éclairage intéressant sur les thèmes du déclassement à l'embauche et de la dévalorisation des titres scolaires. Dans quelle mesure ces phénomènes sont-ils ressentis et exprimés par des jeunes diplômés arrivés sur un marché du travail en tension et accédant à des emplois de qualité différente ?

1. Le taux de chômage à trois ans des jeunes sortis diplômés de l'enseignement supérieur était de 5 % pour la Génération sortie en 1998, 7 % pour la Génération 2004 et 9 % pour la Génération 2007.

Segmentation du marché du travail et qualité des emplois

Le rôle structurant des pratiques des entreprises sur l'emploi des débutants se manifeste à la fois lors des recrutements et dans les modalités d'affectation de cette main-d'œuvre au sein des systèmes d'emploi (Rose, 1998). À l'origine des différences dans la qualité des emplois occupés par les jeunes diplômés se trouvent les modes de gestion de la main-d'œuvre, et plus particulièrement les processus de sélection et d'usage de la main-d'œuvre, ainsi que la nature des postes à pourvoir. Plus globalement, Lefresne (2003) suggère que les modalités d'insertion des jeunes s'inscrivent dans des formes organisées de systèmes d'emploi et participent à l'évolution des marchés du travail. L'hétérogénéité des positions d'emploi au sein du système productif est identifiée par les analyses en termes de segmentation du système d'emploi ; ces analyses distinguent en effet schématiquement les emplois de type « primaire », assurant stabilité et bonnes conditions de travail, et les emplois de type « secondaire », présentant de moins bonnes conditions. Toutefois, les évolutions des systèmes d'emploi ont brouillé ces distinctions (Gautié, 2004) ; des travaux, prenant en compte notamment la montée des activités de service, ont mis en évidence d'une part, l'apparition d'un segment d'emploi caractérisé de « *secondaire stable* », associant stabilité et faible qualité des emplois (Gadrey, 1990), et d'autre part, un segment de type « *marché primaire supérieur* » qui se concentre de façon croissante sur les populations les plus diplômées (Valette, 2007). Parallèlement, l'impact de la segmentation des systèmes d'emploi sur l'insertion professionnelle des jeunes a été mis en exergue par des études portant par exemple sur le secteur d'entrée en activité (Mansuy, Minni, 2004), sur les modes de stabilisation en emploi (Lopez, 2004 ; Eckert, Mora, 2008), ou sur les carrières salariales (Le Minez, Roux, 2002). Ces différents angles d'approche mettent à jour une diversification des parcours des jeunes selon les segments d'emploi auxquels ils ont accès.

S'inscrivant dans la lignée de tels travaux, l'apport d'une approche multidimensionnelle de la qualité des emplois des débutants est de combiner ces dimensions selon une conception de la qualité de l'emploi similaire à celle du BIT (Bureau international du travail) ou des indicateurs de Laeken définis par les institutions européennes² (Davoine, Erhel, 2006). La question de la variété des emplois auxquels les jeunes diplômés ont accès conduit également à s'interroger sur les mécanismes de sélection à l'embauche et plus particulièrement, pour une main-d'œuvre par définition dépourvue d'expérience professionnelle, sur le rôle du diplôme en tant que critère de sélection.

Le modèle de la concurrence pour l'emploi, développé par L. Thurow (1975), propose un cadre d'interprétation qui relie segmentation du système d'emploi et insertion diffé-

2. Les indicateurs de Laeken définissent la qualité de l'emploi à l'aune de dix dimensions : qualité intrinsèque de l'emploi ; éducation, formation et développement de carrière ; égalité par genre ; santé et sécurité au travail ; flexibilité et sécurité ; insertion et accès au marché du travail ; organisation du travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle ; dialogue social et participation des travailleurs ; diversité et non-discrimination ; performances globales du travail (cf. Commission européenne, 2002, *L'emploi en Europe*, Bruxelles, p. 80).

renciée des débutants. Dans ce modèle, la valeur du diplôme dépend des emplois ouverts au recrutement ; l'information véhiculée par le diplôme est utilisée par l'employeur pour classer les individus en fonction de leur adaptabilité aux postes à pourvoir.

Selon Stankiewicz (2004), la recherche de capacités d'adaptation à des conditions techniques et organisationnelles évolutives justifie le rôle de plus en plus important dévolu au diplôme dans la sélection de la main-d'œuvre. En outre, en période de pénurie d'emploi, les effets de concurrence sur le marché du travail conduisent les employeurs à augmenter leurs exigences à l'embauche et à renforcer la segmentation des emplois accessibles aux jeunes selon leur niveau de diplôme (Léné, 2008).

Effet pervers conjoint dans un contexte marqué par une augmentation de l'offre de diplômés, le déclassement à l'embauche s'accroît au sein des générations successives d'entrants sur le marché du travail (Forgeot, Gautié, 1997 ; Giret, Nauze-Fichet, Tomasini, 2006). Toutefois, l'ampleur de ce phénomène fait débat, notamment en raison des difficultés de mesure. Les estimations du déclassement sont parfois divergentes entre mesures objectives à partir des nomenclatures de diplôme et d'emploi ou des distributions statistiques, et mesures subjectives qui reposent sur les perceptions individuelles (Nauze-Fichet, Tomasini, 2005 ; Giret, 2005 ; Lemistre, 2007). Ces résultats contradictoires s'expliqueraient par l'hypothèse d'une intériorisation de l'évolution de la norme par des jeunes se jugeant moins déclassés alors qu'ils sont plus fréquemment en situation de déclassement (Giret, Lemistre, 2004). En effet, l'appréciation subjective intègre des effets de contexte liés à la fois à l'offre sur le marché du travail (l'individu classe son niveau de formation au regard de la concurrence dans l'accès à l'emploi) et aux caractéristiques de la demande (sélectivité des recrutements, utilisation des compétences acquises, conditions de travail). Les travaux de Green et Zhu (2010) apportent un éclairage intéressant issu du cas britannique : entre 1992 et 2006, le phénomène de sur-éducation se répand chez les diplômés du supérieur en emploi, mais l'insatisfaction croissante est plus liée à la sous-utilisation des compétences qu'à la non-adéquation entre niveau de diplôme et niveau d'emploi. L'analyse présentée reprend cette idée en confrontant évaluation subjective du déclassement et qualité des emplois occupés.

1 | La qualité des débouchés sur le marché du travail

Quels sont les débouchés des diplômés de l'enseignement supérieur entrés sur le marché du travail en 2004 ? Les données de l'enquête Génération 2004 du Céreq (voir **encadré 1**) permettent d'identifier les positions professionnelles occupées par ces jeunes au cours de leurs trois premières années de vie active. L'intérêt de prendre comme unités d'observation les positions professionnelles définies par le croisement entre le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle des emplois, réside dans le fait que ce découpage renvoie à des

Encadré 1

Les jeunes diplômés du supérieur dans l'enquête Génération 2004

L'enquête Génération 2004 du Céreq porte sur les jeunes sortis de formation initiale en 2004. La population qui nous intéresse ici est celle des jeunes sortis avec un diplôme de l'enseignement supérieur, soit un peu plus de 300 000 individus qui se répartissent au sein des différents niveaux de diplôme : 19 % de diplômés au niveau bac + 2 (DUT, BTS et DEUG) (*), 7 % au niveau licence, 5 % au niveau bac + 4, 9 % au niveau master, et 2 % au niveau bac + 8 pour le doctorat. Les calendriers professionnels de l'enquête fournissent une description de l'ensemble des emplois occupés par ces jeunes jusqu'en 2007, soit près de 600 000 séquences d'emploi au cours des trois années d'observation.

Pour plus de données sur la cohorte et les conditions de son insertion professionnelle, se référer à : Céreq (2008), *Quand l'école est finie... premiers pas dans la vie active de la Génération 2004*. (<http://www.cereq.fr/pdf/qeesf2004.pdf>)

(*) : respectivement diplôme universitaire de technologie ; brevet de technicien supérieur ; diplôme d'études universitaires générales.

logiques de gestion des qualifications qui conditionnent également l'accès aux emplois. En effet, d'une part, le secteur d'activité renseigne sur l'inscription de l'emploi dans des conditions de production et de rentabilité propres à chaque activité sectorielle ; d'autre part, la catégorie socioprofessionnelle informe sur la place de l'emploi dans la division du travail et au sein d'organisations du travail hiérarchisées entre groupes professionnels. Ces deux dimensions de l'emploi renvoient donc à des types de production et des modes d'organisation de la production pour lesquels les entreprises développent des modes de gestion de la main-d'œuvre spécifiques ; l'objectif étant d'associer la main-d'œuvre disponible, au sein de laquelle se trouvent nos jeunes débutants diplômés, à une structure d'emploi définie.

1.1. Une analyse multicritères de la qualité de l'emploi

En croisant 18 niveaux sectoriels et 3 niveaux de catégorie professionnelle (cadres, professions intermédiaires, ouvriers/employés), on identifie 54 positions professionnelles au sein desquelles se répartissent les emplois des débutants au cours de leur trois premières années de vie active. La répartition des séquences d'emploi, au sein de cette nomenclature, fait apparaître à la fois une certaine concentration des débouchés sur quelques positions professionnelles et un éclatement au sein du système d'emploi de destinations peu fréquentes pour les jeunes débutants (voir **tableau 1**). Un quart des séquences d'emploi se déroule sur seulement quatre positions professionnelles ; trois d'entre elles relèvent des secteurs de l'éducation (professions intermédiaires et cadres) et de la santé (professions intermédiaires) ; s'y ajoutent les positions d'employés du commerce. On obtient un tiers des séquences d'emploi de la cohorte en additionnant ensuite les emplois au sein des

**Tableau 1 • Répartition des séquences d'emploi
et composition des classes de positions professionnelles**

CLASSE 1 Emplois de qualité supérieure	% de l'ensemble des emplois	% au sein des classes
Santé - PI (professions intermédiaires)	7,3	29,6
Ingénierie, Etudes et R&D - cadres	2,8	11,4
Informatique et Télécommunications - cadres	2,1	8,3
Administration Publique - cadres	1,6	6,4
Assurances, Finances et Immobilier - cadres	1,5	5,8
Santé - cadres	1,3	5,3
Industries Biens d'Équipement - cadres	1,2	5,0
Commerce de Détail - cadres	1,2	4,8
Services professionnels aux entreprises - cadres	1,1	4,5
Industries Biens Intermédiaires - cadres	1,1	4,4
Industries Biens de Consommation - cadres	0,9	3,7
BTP - cadres	0,9	3,6
Commerce de Gros - cadres	0,6	2,2
Industries Agro-alimentaires - cadres	0,6	2,2
Services Opérationnels aux Entreprises - cadres	0,4	1,8
Transports - cadres	0,3	1,0
TOTAL	25	100,0

CLASSE 2 Emplois de qualité moyenne	% de l'ensemble des emplois	% au sein des classes
Education - PI	7,6	16,9
Education - cadres	4,2	9,4
Administration Publique - PI	3,1	6,8
Action Sociale - PI	2,9	6,4
Assurances, Finances et Immobilier - PI	2,6	5,8
Commerce de détail - PI	2,5	5,5
Administration Publique - EO (employé-ouvrier)	2,3	5,0
Assurances, Finances et Immobilier - EO	2,2	4,9
Ingénierie, Etudes et R&D - PI	2,0	4,5
Industries Biens d'Équipement - PI	1,9	4,2
Industries Biens Intermédiaires - PI	1,9	4,2
Commerce de Gros - PI	1,7	3,7
BTP (bâtiment Travaux Publics) - PI	1,6	3,5
Informatique et Télécommunications - PI	1,3	2,9
Services professionnels aux entreprises - PI	1,2	2,7
Industries Biens de Consommation - PI	1,2	2,6
Services aux Particuliers - cadres	1,1	2,5
Industries Agro-alimentaires - PI	1,1	2,5
Services Opérationnels aux Entreprises - PI	1,1	2,4
Transports - PI	0,8	1,8
Services professionnels aux entreprises - EO	0,6	1,4
Action Sociale - cadres	0,3	0,6
TOTAL	45	100,0

Tableau 1 (suite)

CLASSE 3 Emplois de qualité médiocre	% de l'ensemble des emplois	% au sein des classes
Commerce de Détail - EO	6,4	21,2
Services aux Particuliers - EO	3,7	12,2
Services aux Particuliers - PI	3,2	10,5
Industries Agro-alimentaires - EO	2,6	8,7
Industries Biens Intermédiaires - EO	2,2	7,4
BTP-EO	1,5	5,0
Transports - EO	1,5	4,9
Services Opérationnels aux Entreprises - EO	1,4	4,8
Commerce de Gros - EO	1,3	4,4
Industries Biens d'Équipement - EO	1,3	4,2
Industries Biens de Consommation - EO	1,0	3,3
Informatique et Télécommunications - EO	0,9	3,0
Éducation - EO	0,8	2,8
Ingénierie, Études et R&D - EO	0,8	2,7
Santé - EO	0,8	2,6
Action Sociale - EO	0,7	2,2
TOTAL	30	100,0

Source : Enquête Génération 2004, Cereq.

Champ : Ensemble des séquences d'emploi des sortants diplômés du supérieur ayant occupé au moins un emploi en trois ans.

Note de lecture : Les emplois de professions intermédiaires au sein du secteur de la santé représentent 7,3 % des emplois occupés par les sortants diplômés du supérieur au cours de leurs trois premières années de vie active ; ils constituent 29,6 % des emplois de qualité supérieure composant la Classe 1 qui elle-même compte pour 25 % des emplois des débutants.

services aux particuliers. Parmi les positions qui constituent des débouchés privilégiés se retrouvent donc à la fois des emplois d'intégration stabilisée dans l'éducation, la santé ou les services financiers, et des emplois de passage dans des secteurs à forte rotation (services aux particuliers et commerce).

Afin de mesurer la qualité des emplois, les positions professionnelles sont caractérisées par un ensemble de variables disponibles dans l'enquête Génération pour chaque séquence d'emploi. Plusieurs variables identifient les conditions d'embauche sur chaque position professionnelle (le type de contrat à l'embauche, le niveau de salaire médian, le temps de travail) ; d'autres variables concernent les conditions de stabilisation (le statut d'emploi en fin de séquence, la durée de la séquence d'emploi, l'accès à la formation continue au cours des 12 derniers mois, les promotions en cours d'emploi). Enfin, certaines variables caractérisent les moments auxquels les positions apparaissent dans les trajectoires des débutants, soit en tant que premiers emplois, soit en tant qu'emplois tenus à trois ans sur le marché du travail (voir **encadré 2**).

Encadré 2 Méthodologie

1) Les variables de la classification

Les positions professionnelles sont caractérisées à l'aide de sept variables :

- Salaire médian à l'embauche : pour les séquences d'emploi à temps partiel (14 % des séquences), les salaires déclarés ont été redressés par la quantité de temps déclaré (moins d'un mi-temps, mi-temps, 60 % du temps, 80 % du temps).
 - Taux de stabilisation : part des statuts d'embauche sous CDI (contrat à durée indéterminée), indépendant ou fonctionnaire et part des statuts de ce type obtenus après changement de contrat au sein d'une même séquence d'emploi.
 - Temps de travail : taux d'emploi à temps plein à l'embauche ;
 - Accès à la formation professionnelle : taux d'accès à une ou plusieurs formations au cours des douze derniers mois ;
 - Durée de la séquence d'emploi : part des séquences ayant duré plus d'un an ;
 - Part des séquences de premiers emplois ;
 - Part des séquences d'emploi à date d'enquête, soit trois ans après la sortie du système éducatif.
- Les variables supplémentaires suivantes ont été calculées pour décrire les classes de la partition :
- Le taux de CDI, statut de fonctionnaire ou d'indépendant à l'embauche ;
 - l'écart de salaire médian à catégorie socioprofessionnelle donnée : différence entre le salaire médian des positions professionnelles par secteur (par exemple le salaire des cadres du secteur de la santé) et le salaire médian d'une CS (classe sociale) tous secteurs confondus (dans l'exemple, le salaire des cadres) ;
 - le taux de promotion : au moins une promotion depuis le début de la séquence d'emploi ;
 - la part des emplois courts du passé, c'est-à-dire emplois de moins de 6 mois non occupés au moment de l'enquête ;
 - le taux de dévalorisation des diplômes, calculé à partir d'une mesure normative de l'ajustement entre niveau de diplôme et niveau d'emploi : sont considérés comme « normales », les embauches sur des postes de professions intermédiaires pour les diplômés de niveau bac + 2 et sur des emplois de cadres pour les diplômés de niveau supérieur à bac + 2 ;
 - le temps moyen passé dans chaque séquence par rapport au temps total passé en emploi pour chaque individu.

2) Méthode d'analyse des données

La méthode utilisée est celle d'une classification sur variables numériques qui a pour objectif de définir des groupes ou classes homogènes d'unités statistiques, ici les positions professionnelles. Les variables sont réduites (divisées par leur écart-type) et les distances entre points sont calculées selon la méthode de Ward (à chaque étape de l'algorithme sont agrégées les deux classes qui provoquent la plus petite diminution de l'inertie interclasse). La partition a été consolidée en utilisant l'algorithme des centres mobiles (partant des centres de gravité des classes obtenues, un certain nombre de réaffectations des observations dans les classes sont réalisées de façon à augmenter l'inertie interclasse de la partition).

La classification ascendante hiérarchique explique 71 % de l'inertie totale du nuage de points constitués par les positions professionnelles en distinguant trois classes. Différentes analyses factorielles réalisées avec des modifications dans les indicateurs retenus sur les différentes dimensions (salaire, statut, place dans la trajectoire, durée..) ont donné des résultats comparables, ce qui confirme la solidité de la classification obtenue. Les classes sont également décrites à l'aide de variables non introduites dans la classification pour limiter les effets de corrélation, et qui renseignent sur les écarts de salaire, les conditions d'intégration et de passage par les séquences d'emploi.

Une classification ascendante hiérarchique réalisée sur le tableau de données croisant positions professionnelles et indicateurs de qualité conduit à une partition des positions professionnelles en trois classes selon la qualité des emplois (composition des classes présentée en **tableau 1**).

1.2. La hiérarchie prégnante des classes socioprofessionnelles

Globalement, la qualité relative des emplois suit la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles : les trois classes contiennent, respectivement et pour l'essentiel, des emplois de cadres (classe des emplois de qualité supérieure), des emplois de professions intermédiaires (classe des emplois de qualité moyenne) et des emplois d'ouvriers et d'employés (classe des emplois de qualité médiocre). Le classement des emplois selon leur qualité montre la domination de l'effet « catégorie professionnelle » sur l'effet sectoriel dans la différenciation des positions professionnelles.

Dans certains secteurs, la qualité des emplois occupés par les débutants est cependant moins liée à leur position hiérarchique. Ainsi les professions intermédiaires et les cadres de la santé sont regroupés dans la classe des emplois de bonne qualité ; cela témoigne des bonnes conditions d'emploi au sein de ce secteur sur ces positions professionnelles et relativement aux autres secteurs. À l'inverse, les cadres et professions intermédiaires des secteurs de l'éducation et de l'action sociale se retrouvent dans la classe des emplois de qualité moyenne, les différences de qualité d'emploi entre encadrement et positions intermédiaires y sont donc moins marquées que dans d'autres secteurs. Au sein des secteurs des services financiers, des services professionnels aux entreprises³ et de l'administration publique, les catégories de professions intermédiaires et d'employés/ouvriers sont groupées dans la classe des emplois de qualité moyenne. Enfin, le secteur des services aux particuliers offre des conditions d'emploi de médiocre qualité autant aux professions intermédiaires qu'aux postes d'exécution.

Quant aux variables déterminantes de la classification, ce n'est pas tant le statut des emplois qui détermine leur qualité que le niveau des salaires. Les « bons » emplois de la classe 1 (emplois de qualité supérieure) sont d'abord des emplois bien payés⁴, mais aussi des emplois plus stables et de longue durée dans les trajectoires d'emploi, plus souvent à temps plein⁵, et avec un accès favorisé à la formation professionnelle. Cette première classe

3. Les services professionnels aux entreprises regroupent les activités de conseil juridique, conseil comptable et conseil en gestion, ainsi que l'administration d'entreprise (NES 74.1). Pour cette analyse, ces secteurs ont été distingués des autres services aux entreprises qui sont regroupés d'une part, en secteur « informatique » pour le conseil et assistance en informatique (NES 72) et associé ici aux télécommunications, et d'autre part en secteur « ingénierie, études de marché et R&D » (NES 74.2, 74.3 et 74.4).

4. Il convient de noter qu'une classification hiérarchique réalisée sans la variable de salaire médian produit un classement similaire des positions professionnelles ; ceci confirmant le rôle des autres dimensions dans la caractérisation de la qualité des emplois.

5. Un fort taux d'emploi à temps plein est considéré comme un critère de qualité car le travail à temps partiel est

comprend 25 % des séquences d'emploi, présentant des caractéristiques qui les assimilent à des emplois de type primaire supérieur en termes de stabilisation, de formation, de promotion. Au regard des autres emplois occupés par la cohorte des diplômés de 2004, ces indicateurs traduisent un investissement des entreprises dans la stabilisation et l'intégration des jeunes recrues. Sont également présents dans cette classe une partie des emplois de secteurs organisés en marché professionnel, comme ceux de la santé ou de l'ingénierie, de l'informatique et du conseil (Fondeur, Sauviat, 2003, 2004).

La classe des emplois de qualité moyenne (classe 2) est la plus importante en volume, avec 45 % des séquences d'emploi occupées par les sortants diplômés du supérieur, au cours de leurs trois premières années de vie active. Les caractéristiques de qualité sont proches de la moyenne calculée sur l'ensemble des séquences d'emploi. Cette classe regroupe des positions aux qualités très hétérogènes, en relation avec l'hétérogénéité des profils des professions intermédiaires (Mobüs et Delanoë, 2009). Les emplois au sein des services publics tels que l'éducation, l'administration ou l'action sociale représentent près de la moitié de la classe. Les caractéristiques des emplois de cette classe « moyenne » relèvent de modes de gestion qui articulent flexibilité des emplois, *via* les statuts instables, et intégration des débutants par des durées d'emploi plutôt longues, ainsi que décalage entre qualifications requises à l'embauche et qualifications reconnues par le niveau du poste et le salaire.

Ainsi certaines positions professionnelles sont des premiers emplois qui mènent à l'intégration de marchés internes traditionnels sur des postes intermédiaires (professions de l'éducation, du transport, du commerce de détail et du BTP – bâtiment et travaux publics) alors que d'autres positions affichent de faible taux de stabilisation et des durées de séquence d'emploi courtes, notamment sur les postes d'exécution des services financiers, des services aux entreprises et de l'administration. L'entrée dans les marchés internes s'opère ici sous condition de déclassement initial et avec une progression professionnelle vers les postes de professions intermédiaires. Cette classe comporte également des emplois de type secondaire (faibles investissements en stabilisation et en formation continue) mais sur des postes de professions intermédiaires au sein des secteurs industriels et des secteurs des services aux particuliers.

La classe des emplois de médiocre qualité (classe 3) regroupe 30 % des séquences d'emploi, plus fréquemment occupées en début de trajectoire, sur des statuts instables et sur des périodes courtes. Les conditions d'emploi correspondent aux emplois secondaires localisés au sein des activités de services peu qualifiées, pour les emplois à temps partiel, et au sein de l'industrie pour les emplois à temps plein. Les conditions d'insertion y sont particulièrement précaires ; elles reflètent la segmentation flexible propre aux secteurs des services et les modalités de gestion des emplois périphériques au noyau dur des marchés internes de l'industrie.

majoritairement subi par les jeunes débutants sur le marché du travail (deux-tiers des jeunes embauchés à temps partiel auraient préféré un emploi à temps plein).

Tableau 2
Caractéristiques des trois classes de positions professionnelles

	Classe 1 Emplois de qualité supérieure	Classe 2 Emplois de qualité moyenne	Classe 3 Emplois de qualité médiocre	Ensemble des séquences
Part des séquences d'emploi	25%	45 %	30%	100 %
Variables de classification				
Salaire médian (en euros)	1 700	1 300	1 100	1 350
Taux de stabilisation	68 %	50 %	28 %	48 %
Taux de temps plein	94 %	85 %	78 %	85 %
Taux d'accès formation professionnelle	34 %	24 %	11 %	22 %
Durée de séquence > 1 ans	67 %	51 %	32 %	49 %
Part des premiers emplois	58 %	47 %	50 %	51 %
Part des emplois à 3 ans	63 %	48 %	26 %	45 %
Variables descriptives				
Ecart salarial à catégorie sociale donnée	+ 6 %	- 2 %	0	0
Taux de CDI à l'embauche	56 %	42 %	22 %	40 %
Taux de promotion	14 %	8 %	3 %	8 %
Part des emplois courts du passé	25 %	40 %	65 %	48 %
Part des séquences dévalorisant le niveau de diplôme	1 %	23 %	91 %	44 %
% du temps passé en emploi	73 %	47 %	20 %	38 %

Source : Enquête génération 2004, Céreq.

Champ : Ensemble des séquences d'emploi des sortants diplômés du supérieur au cours de leurs trois premières années de vie active.

Note de lecture des variables descriptives : Les emplois de la classe 1 bénéficient d'une rémunération de 6 % plus élevée pour une catégorie sociale donnée ; parmi eux, on dénombre 25 % de séquences d'emploi de moins de 6 mois avant la date d'enquête ; et seules 1 % de ces séquences présentent un décalage entre niveau de diplôme et niveau d'emploi.

Au total, la cohorte des diplômés de 2004 est confrontée, dans son ensemble, à la précarisation des statuts d'emploi : 60 % des embauches se réalisent hors CDI. Mais d'une part, l'impact de ce phénomène varie du simple au double entre les emplois de bonne qualité et ceux de mauvaise qualité ; d'autre part, la dimension du statut d'emploi est liée à d'autres critères de qualité, notamment ceux du niveau de salaire et de la durée de la relation salariale, qui déterminent la partition des emplois accessibles aux débutants.

2 | La qualité de l'emploi, au-delà de l'effet diplôme ou filière

Trois ans après la sortie du système éducatif, les diplômés du supérieur occupent des emplois dont la qualité s'est améliorée au regard de ceux qu'ils ont connus dans l'ensemble de leur trajectoire. Un bon tiers des emplois se situent dans la classe des bons emplois, 41 % sont des emplois de qualité moyenne et 25 % sont des emplois de qualité médiocre.

Encadré 3

Estimer les probabilités d'appartenance à une classe d'emploi et leurs facteurs explicatifs

Une estimation des probabilités d'appartenance aux trois classes de positions professionnelles est réalisée en utilisant un modèle logistique multinomial. Les variables explicatives sont les caractéristiques sociodémographiques de sexe et de lieu de résidence à la date de l'enquête, ainsi que le type de trajectoire au cours des trois premières années de vie active, identifié pour chaque jeune à partir de la succession des séquences d'emploi, de chômage et d'inactivité sur l'ensemble de la période (voir Céreq, 2008). Les dimensions d'origine sociale et d'origine nationale ont été testées dans le modèle mais n'ont pas d'effet statistiquement significatif. De façon à isoler l'impact des différentes dimensions du diplôme, on a décomposé l'information en termes de niveau de formation (de bac + 2 à bac + 8), de spécialité et de filière à partir d'une nomenclature détaillée des diplômes en 39 postes.

La référence choisie est la classe 1 qui contient les emplois de qualité supérieure. On mesure ainsi l'effet des différentes variables sur le fait d'occuper un emploi de moins bonne qualité. Les caractéristiques de référence sont celles d'un homme résidant en Ile-de-France, ayant une trajectoire d'accès direct à l'emploi, diplômé d'un niveau bac + 5 en droit, économie, gestion et commerce, et ayant suivi une filière professionnalisée. L'ensemble des variables a un impact significatif dans ce modèle, toutes leurs modalités également, et le **tableau 4** présente les coefficients standardisés (c'est-à-dire ajustés par les écarts-types) de façon à comparer, par rapport à la référence, l'impact des modalités de chaque variable explicative sur la variable expliquée (le fait d'occuper un emploi dans les différentes classes). Il ne s'agit donc pas ici d'estimer des probabilités d'état mais de mettre en évidence les facteurs qui influencent le plus l'appartenance à une classe d'emploi.

Ces derniers diminuent notamment au sein des secteurs du commerce de détail et des industries agro-alimentaires alors que les positions d'exécution au sein des services, de la santé et des transports progressent légèrement en proportion. Les emplois de qualité moyenne régressent dans les secteurs financiers, de l'action sociale et de l'administration publique. Enfin, les emplois de qualité supérieure sont mieux représentés au bout de trois ans sur le marché du travail, enregistrant une hausse de 9 points ; hausse liée d'abord à la progression des professions intermédiaires de la santé, suivie par celle des cadres de l'informatique et de l'ingénierie.

Parmi les jeunes diplômés de la Génération 2004, quels sont ceux qui, grâce à leur formation initiale, ont occupé les meilleurs emplois trois ans après leur sortie du système éducatif ? Plus précisément, au sein de cette main-d'œuvre diplômée, quelle est l'influence, pour l'accès à l'emploi, des trois composantes du diplôme, à savoir le niveau, la spécialité et la filière de formation ? Pour répondre à ces questions, on observe la répartition des emplois des jeunes au sein des classes, en 2007, et on estime les chances d'appartenance à chacune de ces classes selon une technique probabiliste dont les spécificités sont indiquées dans l'**encadré 3** et les résultats présentés dans le **tableau 3**.

Sans grande surprise, le niveau de diplôme est la variable qui influence le plus la probabilité d'occuper un emploi de qualité. La hiérarchie des effets est respectée du niveau bac + 2 au niveau bac + 8 : plus le niveau est élevé, plus faible est la probabilité d'occuper un emploi de mauvaise qualité. Les diplômés de niveau bac + 2 ont deux fois plus de risque d'occuper un emploi de mauvaise qualité trois ans après leur sortie du système éducatif que les diplômés de niveau licence et trois fois plus de risque que les diplômés de niveau bac + 4. Tout se passe comme si la segmentation du système d'emploi conduisait au confinement à trois ans d'une partie des diplômés dans les emplois de moindre qualité.

Autre résultat connu par ailleurs, la spécialité de formation joue également un rôle important, mais moins prégnant que le niveau du diplôme. À l'exception des diplômés en médecine, largement exempts des mauvais emplois, les diplômés des autres disciplines ne sont pas à l'abri, même si les spécialités des sciences dures et de l'ingénieur permettent d'échapper aux emplois les moins bons. À l'inverse, être diplômé d'une spécialité littéraire ou artistique accentue la probabilité d'occuper un emploi de moins bonne qualité. Enfin, l'effet de la filière de formation apparaît également : les diplômés de filières non professionnalisées ont une probabilité plus importante d'occuper un emploi de qualité moyenne, mais font jeu égal avec les diplômés des filières professionnelles face aux risques d'exposition aux emplois de mauvaise qualité.

Si l'effet diplôme domine, il est intéressant de noter le rôle des autres dimensions traditionnellement attachées à la ségrégation des emplois. Ainsi, et là encore sans grande surprise, le fait d'être une femme rend plus probable l'occupation d'un emploi de moindre qualité. Les effets de la ségrégation sur le marché du travail jouent bien au-delà des effets de ségrégation au sein des filières et spécialités de formation (Couppié, Epiphane, 2006). Le lieu de résidence conditionne également la qualité des emplois pour les diplômés, avec un handicap prononcé pour les jeunes résidant en province. Finalement, le type de trajectoire influence la qualité de l'emploi à l'arrivée : les jeunes ayant un accès direct à l'emploi ont plus de chance d'occuper un emploi de bonne qualité trois ans après. Comparées à cette trajectoire d'excellence, les trajectoires où l'accès à l'emploi est différé ou difficile conduisent, avec la même probabilité, à un emploi de moins bonne qualité.

L'estimation des effets des caractéristiques individuelles sur la qualité de l'emploi occupé met en évidence que le diplôme ne fait pas tout. Les autres facteurs corrélés à l'occupation de « bons emplois » renvoient à des mécanismes liés au fonctionnement du marché du travail. En reprenant le cadre de la concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975), de tels résultats suggèrent que le classement des candidats à l'embauche, par les entreprises, repose sur des critères internes à l'organisation, comme les postes à pourvoir, au regard desquels le diplôme est plus ou moins valorisé, mais que ce classement intègre également des dimensions extérieures à l'entreprise : les effets de ségrégation des emplois en fonction du sexe, les données en termes de volume et de nature de l'offre d'emploi sur les marchés locaux du travail, l'inscription des débuts de trajectoires dans des segments d'emploi différenciés.

Tableau 3
Modèle Logit Multinomial – Appartenance aux classes de positions professionnelles

	Classe 2	Classe 3
	Coefficients standardisés	
Constante	-1.47	-2.6
<i>Homme</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Femme	0.1071	0.1084
Résidence à l'enquête		
<i>Ile-de-France</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Province	0.0876	0.1492
Type de trajectoire		
<i>Accès direct à l'emploi</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Accès différé à l'emploi	0.0685	0.1490
Accès difficile à l'emploi	0.0503	0.1559
Niveau de diplôme		
Bac+2	0.6842	0.9529
bac+3	0.4644	0.4826
bac+4	0.2582	0.2979
<i>bac+5</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
bac+8	0.0478 Ns (ns au seuil de 5 %)	-0.1618
Spécialité de diplôme		
<i>Droit Eco Gestion Commerce</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
LSH et art	0.1778	0.1869
Sciences dures, industriel, ingénieur	-0.0585	-0.1679
Médecine	-0.5921	-0.9951
Filière de formation		
<i>Professionnelle</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Non professionnelle	0.1473	0.0841

Source : Enquête Génération 2004, Cereq.

Champ : Sortants diplômés du supérieur en emploi à la date d'enquête.

Classe de référence : classe 1, « emplois de qualité supérieure ».

Profil de référence : homme résidant en Ile-de-France, diplômé d'un bac + 5 en Droit éco gestion commerce, filière professionnelle, avec une trajectoire d'accès direct à l'emploi.

Note de lecture : Les coefficients standardisés expriment l'impact relatif de chaque modalité des variables explicatives sur la variable expliquée.

Par exemple : le fait d'être femme par rapport à homme influence plus la probabilité d'avoir un emploi de qualité moyenne que le fait d'habiter en province par rapport à l'Ile-de-France. C'est l'inverse pour la probabilité d'avoir un emploi de mauvaise qualité : être femme influence moins que d'habiter en province. Les plus gros coefficients identifient les variables ayant le plus d'influence par rapport à la référence.

3 | Entre mesure objective et mesure subjective de la qualité des emplois

Le troisième temps de l'analyse de la qualité des emplois repose sur la confrontation entre le classement objectif des positions professionnelles, selon leurs attributs, et les opinions des jeunes sur la qualité de leur situation professionnelle. Les travaux sur le déclassement des jeunes diplômés du supérieur ont montré le caractère répandu de ce phénomène, le lien avec la conjoncture du marché du travail, le rôle des facteurs individuels et des caractéristiques d'emploi (Giret, Lopez, Rose, 2005). On peut alors s'attendre à une corrélation entre qualité des emplois occupés et perception du déclassement.

L'enquête Génération 2004 comporte plusieurs variables qui permettent de mesurer les différentes dimensions de la qualité perçue de l'emploi (**tableau 4**). Les questions sur l'utilisation des compétences et le niveau de diplôme estimé nécessaire pour tenir l'emploi sont celles traditionnellement utilisées dans les mesures subjectives du déclassement (Giret, 2005). Dans les travaux anglo-saxons qui utilisent plus fréquemment la mesure subjective du déclassement, on distingue la question sur l'utilisation des compétences, qui vise à mesurer une sur-éducation réelle par rapport au poste, de la question sur niveau de diplôme et niveau d'emploi qui interroge un déclassement ressenti formel (Green et Zhu, 2010).

Le sentiment de sur-éducation est particulièrement fort pour les jeunes qui occupent des emplois de qualité médiocre : la moitié d'entre eux s'estiment utilisés en dessous de leur niveau de compétence. Cette évaluation est conforme à l'appréciation qu'ils ont du niveau de diplôme nécessaire pour occuper cet emploi : près de la moitié d'entre eux estiment qu'un diplôme du supérieur n'est pas nécessaire. Un décalage entre les deux mesures existe pour les jeunes qui occupent des emplois de qualité moyenne ou de bonne qualité : le sentiment de sur-éducation est plus fréquent que le sentiment de déclassement formel. On retrouve là l'hypothèse d'une intériorisation, par les jeunes diplômés, d'un glissement de la norme de correspondance entre formation et emplois. Toutefois, cette hypothèse ne concernerait pas les jeunes qui occupent des « mauvais » emplois et pour lesquels coexistent sur-éducation réelle et déclassement formel à des niveaux similaires. L'existence d'un déclassement normatif plus élevé que le niveau de déclassement subjectif mis en évidence sur l'ensemble d'une cohorte (Lemistre, 2007) est donc à distinguer selon la qualité des emplois occupés.

Sur la dimension salariale, un tiers des jeunes diplômés s'estiment mal ou très mal payés, quelle que soit la qualité des emplois qu'ils occupent. Ce niveau d'insatisfaction salariale semble contradictoire, d'une part avec les écarts entre les niveaux de salaire au sein des classes qui justifieraient un mécontentement plus important pour les moins bien rémunérés, et d'autre part avec l'ampleur limitée du sentiment de déclassement formel pour les jeunes occupant des emplois de bonne qualité. Toutefois, les fondements de l'évaluation sont différents en ce qui concerne le niveau de diplôme et le niveau de salaire. De fait,

Tableau 4
Valorisations et opinions sur l'emploi

(en % des opinions exprimées)	Classe 1 Emplois de qualité supérieure	Classe 2 Emplois de qualité moyenne	Classe 3 Emplois de qualité médiocre	Ensemble
Vous êtes utilisé en dessous de votre niveau de compétence	19	35	51	34
Vous occupez un emploi qui ne nécessite pas un diplôme du supérieur	3	17	47	20
Vous êtes plutôt mal ou très mal payé	31	32	34	33

Source : Enquête génération 2004, Céreq.

Champ : Sortants diplômés du supérieur en emploi à la date d'enquête.

Note de lecture : 19 % des jeunes occupant un emploi de qualité supérieure s'estiment utilisés en dessous de leur niveau de compétence ; ils sont 35 % parmi ceux qui occupent un emploi de qualité moyenne et 51 % parmi ceux ayant un emploi de mauvaise qualité.

l'intégration d'une « norme » de déclassement formel s'effectue au regard des effets de concurrence sur le marché du travail qui font que les diplômes se dévaluent lorsque leur nombre augmente. En ce qui concerne le niveau de salaire, les jeunes ne s'évaluent pas entre eux mais à l'aune des rémunérations accessibles pour des emplois présentant des attributs similaires et occupés par d'autres actifs. Ainsi, les jeunes se positionnent dans une hiérarchie des rémunérations ; la dimension normative de la question met en jeu des conceptions de légitimité et de justesse des hiérarchies salariales (Godechot, Gurgand, 2000). Le sentiment équi-réparti de « sous-rémunération » pourrait être l'expression d'un sentiment d'injustice, quelle que soit la qualité des emplois occupés.

Conclusion

Pour la génération des diplômés de l'enseignement supérieur arrivés sur le marché du travail en France, en 2004, les emplois disponibles sont un peu plus rares que pour les générations précédentes, et les embauches se font majoritairement sur des contrats à durée limitée. Mais la précarisation des emplois n'est pas générale ; les emplois accessibles aux débutants présentent des caractéristiques très hétérogènes, tant dans leur qualité intrinsèque que dans l'évaluation qui en est faite par les jeunes eux-mêmes. Cette hétérogénéité reflète la segmentation du système d'emploi, entre emplois de type « primaire supérieur » pour les plus diplômés issus de filières sélectives, comme la médecine et les écoles d'ingénieur, et un ensemble plus vaste d'emplois de type « secondaire stables », au sein de catégories professionnelles intermédiaires plus largement ouvertes aux différents niveaux de formation.

L'observation des mobilités sur moyenne période, une fois passée la période initiale d'insertion professionnelle, montre que les promotions sont fréquentes pour les diplômés du supérieur (Céreq, 2007). Ainsi, l'observation de dix ans de trajectoires des sortants de 1998 montre que 13 % des jeunes diplômés du supérieur ont débuté sur des postes d'employé ou d'ouvrier non qualifié ; dix ans après, ils ne sont plus que 3 % à être classés comme tels (Recotillet, Rouaud, Ryk, 2011). Une analyse des trajectoires selon la qualité des emplois contribuerait à préciser les contours de la segmentation du système d'emploi. Elle montrerait notamment comment les mobilités dessinent des espaces de qualification au sein desquels existent des modes différenciés de valorisation des diplômes. De tels travaux contribueraient utilement au débat sur les effets de l'expansion scolaire qui oppose parfois artificiellement, selon Lemistre (2009), les méfaits de l'inflation scolaire et les apports de l'éducation à la croissance et à l'innovation.

■ Bibliographie

- CALMAND J., HALLIER P. (2008), *Etre diplômé de l'enseignement supérieur, un atout pour entrer dans la vie active*, Bref n° 253, Céreq, Juin.
- CÉREQ (2008), *Quand l'école est finie... Génération 2004*, Céreq, Marseille.
- CÉREQ (2007), *Quand la carrière commence... Les sept premières années de vie active de la Génération 98*, Céreq, Marseille.
- COUPPIÉ T., EPIPHANE D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation Emploi* n° 93, pp. 11-27.
- COUPPIÉ T., GIRET J.-F., LOPEZ A. (2009), « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes », *Formations et Emploi*, INSEE Références, pp. 43-56.
- DAVOINE L., ERHEL C. (2006), « La qualité de l'emploi : une mise en perspective européenne », in Centre d'études de l'emploi, *La qualité de l'emploi*, Collection « Repères », La Découverte, pp. 15-26.
- DAYAN J.-L. (2008), « L'emploi en France depuis 30 ans », in INSEE Référence, *L'emploi nouveaux enjeux*, INSEE éditions, pp. 17-24.
- ECKERT H., MORA V. (2008), « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et Emploi*, n° 113, janv.-mars.
- FONDEUR Y., SAUVIAT C. (2003), « Les services informatiques aux entreprises : un marché de compétences », *Formation Emploi* n° 82, pp. 107-123.

- FONDEUR Y., SAUVIAT C. (2004), « Le conseil en management : un secteur “école” ? », *Travail et Emploi* n° 97, janvier, pp. 93-104.
- FORGEOT G., GAUTIÉ J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, 304-305, pp. 53-74.
- GADREY J. (1990), « Les systèmes d'emploi tertiaires au cœur des transformations du marché du travail », *Formation Emploi* n° 29, janvier-mars, pp. 21-34.
- GAUTIÉ J. (2004), « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue Française d'Economie*, n° 4/vol XVIII, pp. 33-62.
- GAUTIÉ J., GURGAND M. (2005), « Retour sur la relation formation-emploi », *Economie et Statistique*, n° 388-389, INSEE, Paris, pp. 3-13.
- GIRET J.-F. (2005), « Quand les jeunes s'estiment déclassés », in *Des formations pour quels emplois ?*, Giret J.-F., Lopez A., et J. Rose (eds.), La Découverte, collection « Recherche », pp. 279-288.
- GIRET J.-F., NAUZE-FICHET E., TOMASINI M. (2006), « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *Données Sociales*, INSEE Références, pp. 307-314. .
- GIRET J.-F., LEMISTRE P. (2004), « Le déclassement à l'embauche des jeunes : vers un changement de la valeur des diplômes ? », *Brussels Economic Review*, Special Issue in Economics of Education and Human Resources, vol. 47, n° 3, pp. 483-503.
- GIRET J.-F., LOPEZ A., ROSE J. (eds.) (2005), *Des formations pour quels emplois ?*, La Découverte, collection « Recherche ».
- GREEN F., ZHU Y. (2010), “Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education”, *Oxford Economic Papers*, Oxford University Press, vol. 62(4), pp. 740-763, October.
- GODECHOT O., GURGAND M. (2000), « Quand les salariés jugent leur salaire », *Economie et Statistique*, n° 331, INSEE, Paris, pp. 3-24.
- LEFRESNE F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, Paris, La Découverte, collection « Repères », 123 p.
- LE MINEZ S., ROUX S., (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Economie et Statistique*, n° 351, pp. 31-64.
- LEMISTRE P. (2009), « Faut-il poursuivre l'expansion scolaire ? », *Economie et Société*, n° 31, pp. 1469-1501.
- LEMISTRE P. (2007), « Diplômes et emplois occupés par les jeunes : une correspondance à revoir ? », *Les Notes du LiRHE*, n° 438, 27 p.

- LÉNÉ A. (2008), « Déclassement professionnel et segmentation du marché du travail. L'effet combiné du diplôme et de l'expérience », *Economie Appliquée*, tome LXI, n° 1, pp. 135-166.
- LOPEZ A. (2004), « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Economie et Statistique*, n° 378-379, INSEE, Paris, pp. 105-129.
- MANSUY M., MINNI C. (2004), « Le secteur de premier emploi oriente-t-il le début de parcours professionnel ? », *Economie et Statistique*, n° 378-379, INSEE, Paris, pp. 129-147.
- MÖBUS M., DELANOË A. (2009), *Professions intermédiaires : les profils restent variés dans les entreprises*, Bref n° 266, Céreq, juillet-août.
- NAUZE-FICHET E., TOMASINI M. (2005), « Les jeunes en situation de déclassement sur le marché du travail : diversité des approches, diversité des éclairages », in *Des formations pour quels emplois ?*, Giret J.-F., Lopez A., et J. Rose (eds.), La Découverte, collection « Recherche », pp. 265-278.
- RECOTILLET I., ROUUD P., RYK F. (2011), *Sur les rails de la stabilisation dans l'emploi après dix ans de vie active*, Bref n° 285, Céreq, mai.
- ROSE J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Desclée de Brouwer, collection « Sociologie économique ».
- STANKIEWICZ F. (2004), « Travail, progrès technique et valorité différentielle. Le problème de la sélection des travailleurs », *Revue d'économie politique*, janvier, pp. 111-131.
- THUROW LESTER C. (1975), *Generating Inequality*, Basic Books: New York.
- VALETTE A. (2007), « Systèmes d'emploi français et britannique : évolutions entre 1980 et 2001 », *Economies et Sociétés*, Série « Socio-Economie du travail », AB, n° 29, pp. 1925-1957.